

Face à la crise, pour résister et proposer

AGIR ENSEMBLE

Depuis bientôt un an, l'explosion de la crise financière puis son extension sournoise en crise économique se font lourdement sentir et menacent l'avenir. Même si les médias font leurs gros titres sur les dégâts causés par cette crise aux banques, aux entreprises voire aux États, ce sont bien les travailleuses et travailleurs, les citoyens et citoyennes lambda qui en paient le prix le plus fort: licenciements, précarité, baisse du revenu disponible, société à deux vitesses.

Face à une telle situation, comment réagir, individuellement et collectivement? Comment résister au quotidien aux effets de la crise sur les conditions de travail et de vie? Que proposer à moyen terme pour une sortie de crise favorable aux salarié-e-s? Quels changements de fond des mécanismes économiques, sociaux et politiques promouvoir pour que cela ne se reproduise plus? Et, surtout, peut-on croire à ce mouvement de résistance et de proposition?

Le SIT ne prétend pas apporter une réponse "clé en mains". Mais il est sûr que, comme tout au long de l'histoire sociale, elle peut se construire collectivement. Et le mouvement syndical a une force et une responsabilité particulières pour y contribuer parce que, au-delà de la simple dénonciation, il est le mieux à même de conjuguer une analyse et une réflexion issues de sa pratique sur le terrain avec une action collective capable de "forcer la décision", que ce soit dans les entreprises, les secteurs économiques ou au niveau politique et social.

C'est pourquoi le SIT participe résolument à la semaine d'action genevoise de mobilisation contre la crise, du 14 au 18 septembre, et à la manifestation nationale du 19 septembre à Berne, en y invitant tous

ses militant-e-s, tous ses membres et tous les salarié-e-s.

C'est le moment où jamais de faire entendre notre voix, faire la preuve qu'il existe un front commun des travailleurs et travailleuses pour défendre leurs intérêts communs, et ouvrir un chemin vers plus de justice sociale. Une crise, c'est un moment "critique" où des changements doivent intervenir. A nous de saisir l'occasion pour qu'ils aillent dans le bon sens, celui de la redéfinition d'une "nouvelle donne sociale" favorable aux travailleurs-euses.

Quelques jalons pour une mobilisation forte et durable

Ne nous racontons pas d'histoires: ce mois de septembre ne résoudra pas les problèmes posés par la crise; pour y parvenir, il faudra du temps, de la persévérance et de l'énergie. Mais il est capital d'en faire le coup d'envoi d'une offensive syndicale au long cours: passer d'une défense en ordre dispersé à un mouvement social unitaire qui tienne la route pour changer la donne en profondeur. Plusieurs raisons à cela:

2 poids, 2 mesures: assez!
Depuis le début de cette crise, pouvoirs publics et milieux



économiques s'entendent pour dénicher des milliards afin de sauver des banques et relancer l'économie, trouvent des solutions pour protéger le "marché suisse" et négocient des accords, que ce soit pour préserver l'essentiel du secret bancaire ou sortir l'UBS du mauvais pas où elle s'est mise. Comme par miracle, il n'y a pas de problème pour trouver l'argent, inventer très rapidement de nouvelles règles, mobiliser experts et conseillers fédéraux.

suite en page 8

Du 14 au 18 septembre:
semaine de mobilisation à Genève (voir en page 8)

Samedi 19 septembre:
manifestation nationale à Berne
(rendez-vous de 8.30 à 10.00 au Molard pour partir ensemble)

Crisis? What Crisis?

L'importante mobilisation syndicale face à la crise économique, dont ce numéro de SIT info se fait le reflet national, cantonal et interprofessionnel, se heurte au fait que les salarié-e-s de ce canton et de la Suisse en ont encore peu ressentis les effets. De plus, les prévisions de économistes se contredisent entre "réprise molle", "sortie de crise", "accalmie provisoire". La crise, comme la grippe, apparaît à la fois lointaine et proche. Certain-e-s travailleurs-euses espèrent qu'elle passera au large des frontières de ce pays et que la mobilisation n'est pas nécessaire. Entre fatalisme et crainte, chacun-e peut trouver mille bonnes raisons de ne pas participer aux différentes actions que le mouvement syndical et les partis de gauche organisent.

Quelles que soient l'ampleur et la durée de cette crise, il suffit

pour tant de lire la prose patronale pour se rendre compte que les salarié-e-s en seront, ici comme ailleurs, les victimes déjà désignées. Ainsi, le président de l'Union patronale suisse déclare-t-il que les entreprises "préoccupées par l'évolution économique, notamment par la montée du chômage en Suisse... ont recouru bien davantage au chômage partiel que lors des récessions des années nonante ou du début de cette décennie". En effet, "les employeurs sont soucieux de garder leurs employés à leur service aussi longtemps que possible tout au long de la crise..." Merci, patron! Langage du 19e siècle pour la version 21e siècle de la "responsabilité sociale des entreprises". Cette dernière ne va pas jusqu'à l'égalité des droits sociaux, non. L'UPS s'oppose en effet très fermement à toute extension

des travailleurs en cas de licenciements massifs et toute obligation légale d'établir un plan social, comme l'exige l'Union syndicale suisse (USS).

Quelles solutions à la crise, alors? Augmenter le pouvoir d'achat? Ne rêvez pas, manants! L'UPS "rejette toute exigence rigide en matière de salaires". L'UPS va plus loin et évoque la possibilité de baisser des salaires, voire de renoncer à la paie... Par ailleurs, elle prévoit de très nombreux licenciements qui nécessitent une assurance-chômage "performante": versement de 400 indemnités journalières à partir de l'âge de 30 ans seulement, le versement de 520 indemnités journalières après une durée de cotisation de 24 mois, la suppression de l'indemnité journalière supplémentaire pour les plus de 61 ans et la réduction de 5% des indemnités journalières au terme des périodes de 260 et 330 jours. Si certain-e-s ont pu s'imaginer que la crise remettrait à l'ordre du jour le "pacte social" sur la redistribution des richesses, ces propos, espérons-le, vont les ramener à la raison. Entre patrona-

lisme abject et mépris de classe, ces "solutions" ne sont que le reflet du décalage entre démocratie politique et démocratie sociale dans ce pays. La réalité du pouvoir s'exprime ainsi brutalement par la bouche du président de l'UPS lorsqu'il déclare que les employeurs devront "régler loyalement divers conflits pouvant se présenter entre objectifs sociaux et objectifs économiques". Ah! Qu'en termes galants ces choses-là sont dites! Les chômeurs-euses seront content-e-s d'apprendre que leur licenciement n'est que "le règlement loyal des conflits d'intérêts" de leur patron! Face à cette pensée sociale que l'on croirait datée du 19e siècle, Marx revient à l'esprit: "Ce qui distingue principalement l'ère nouvelle de l'ère ancienne, c'est que le fouet commence à se croire gênant". Celui-ci continue visiblement à le croire... Sachons-le, il n'y a pas de réponse à la crise à attendre de ceux qui l'ont engendré. Elle viendra de nous et de notre capacité à nous faire entendre.

Hervé Pichelin

Dans ce numéro:

Pourquoi tu tousses?

La grippe pandémique a bon dos: après la crise, les employeurs sont prêts à utiliser toutes les épidémies pour s'attaquer aux droits des salarié-e-s.

2

On vote

Le 27 septembre genevois, le peuple est appelé à trancher sur toute une série de sujets. Pour faire le point et voter utilement...

3&4

0.-

Rien du tout: c'est le chiffre mirobolant d'augmentation salariale offerte par les patrons dans le secteur de la vente.

5

La jungle recule

Une convention collective a été signée par les syndicats du secteur avec les entreprises sous-traitées des TPG. Vous savez: les petits bus.

6

Bon oeuvre

Enfin! Si tout se passe normalement, la nouvelle convention nationale du gros oeuvre devrait être rendue obligatoire prochainement. Des suites d'une lutte qui a payé...

6

Couci couça

C'est le sentiment mitigé que donne la nouvelle convention nationale de l'hôtellerie-restauration. Si l'on peut se féliciter de nombreuses améliorations, la question salariale reste insatisfaisante.

6

Une loi pour rien?

Toute une procédure pour mettre en place une nouvelle loi qui, pour finir, pourrait servir à pas grand'chose. De quoi douter de son utilité.

7

Le Conseil d'Etat doit montrer patte blanche!

Le référendum lancé par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) et d'autres composantes politiques et associatives a abouti en Ville de Genève avec près de 8'000 signatures déposées.

C'est un signal fort de méfiance que lancent les habitant-e-s de la Commune face à un déclassement précipité de cette immense zone industrielle. La CGAS entendait profiter de cette première échéance légale pour mettre en évidence le manque de transparence du projet du Conseil d'Etat, ratifié par plusieurs communes genevoises. Dans l'esprit du Conseil d'Etat, il s'agit ni plus ni moins de prévoir la transformation d'une zone principalement vouée à l'artisanat et à l'industrie en zone d'activités de services. Si la CGAS appelle de ses vœux l'implantation de logements dans ces quartiers, elle a pu démontrer que le projet combattu n'a actuellement pas une approche réaliste de l'équilibre entre logements et emplois. Certains politiciens inspirés laissent même entendre que le PAV pourrait résoudre dans un laps de temps très proche la pénurie de logements voir quasiment le plein emploi. Cepen-

dant, le Conseil d'Etat n'a pas su présenter quel serait l'avenir des quelques 20'000 emplois au sein de l'000 entreprises actuellement actives sur le site. Dans ces conditions, la CGAS n'entend pas donner carte blanche à ceux qui pensent que les terres en main de l'Etat sont à vendre au plus offrant pour y développer au final une City de hedge funds en lieu et place de logements. Les promesses de réaliser des quartiers à vivre pour la Genève 2050 comprenant des espaces de culture et de convivialité doivent par conséquent se vérifier sur le plan de déclassement et non sur la seule pétition des milieux politiques proches des promoteurs et des élections. C'est à cette unique condition que notre référendum perdra sa raison d'être. Le référendum syndical sera soumis à votation le 29 novembre prochain.

Sylvain Lehmann

Pas de panique! Pas d'abus!

Une grippe plutôt bénigne

Le concert médiatique à propos de la grippe A H1N1 a tendance à nous détourner de la question de la grave crise économique que nous traversons et des conséquences qui pèsent sur les salarié-e-s (voir les articles à ce sujet). Et cette grippe est l'occasion pour certains, sous prétexte de catastrophe annoncée, d'assoir des restrictions ou des exceptions concernant les droits des salarié-e-s. Or c'est manifestement abusif, car si cette grippe est contagieuse, elle est plutôt bénigne (avec des complications pour les personnes à risque). Plusieurs pays ont déjà passé le pic d'intensité de la maladie, et le taux actuel de consultation en Suisse est très bas (0,036% des consultations). A Genève, tous les patients ont guéri (135 confirmés), la majorité sans traitement antiviral.

Les mesures de prévention

En terme de prévention des risques, suivez les instructions édictées par les autorités. Les mesures suivantes sont recommandées :

- se laver les mains régulièrement avec du savon;
- s'essuyer les mains avec du papier jetable;
- éternuer ou toux: se couvrir le nez ou la bouche avec un mouchoir en papier jetable, à jeter immédiatement dans une poubelle; à défaut, éternuer dans le pli du coude;
- éviter de se toucher les yeux et le nez;
- nettoyer régulièrement les surfaces de contact communes (comptoirs, claviers, téléphones, poignées de portes, etc.).

Le port du masque à titre préventif n'est pas recommandé (il peut même être contre-indiqué). A cela se rajoutent parfois des mesures dites d'éloignement social (1 mètre entre chaque personne), difficile à mettre en œuvre et peu efficace.

Quelles mesures dans les entreprises?

Des entreprises pourraient prendre d'autres mesures, comme de

mettre en place provisoirement des plaques de plexiglas transparent à des guichets. Mais jusqu'où peuvent-elles aller, notamment en cas d'absences massives de personnel? Des informations erronées circulent, il faut donc rappeler ici l'essentiel.

- **Directives:** vous devez suivre les directives relatives à la protection de la santé données par votre employeur (hygiène, etc.). Une limite toutefois: on ne peut pas vous imposer de vous faire vacciner, à moins que les autorités cantonales ne l'ordonnent, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Les mesures doivent également être justifiées.
- **Certificat médical:** si vous êtes malade, faites-vous faire absolument un certificat médical, pour éviter de perdre votre droit au salaire. Voyez avec votre médecin comment l'obtenir.
- **Garde de personnes à charge malades:** si vous devez garder une personne malade pour laquelle vous avez une obligation d'entretien, vous devrez justifier votre absence par un certificat médical pour cette personne. Informez immédiatement votre employeur. Attention: certains affirment que le salaire n'est payé que pendant 3 jours par cas. Mais dans des cas justifiés de garde prolongée (ce qui pourra être le cas lors d'une pandémie, avec l'impossibilité de trouver une alternative de garde), l'employeur devra vous payer le salaire selon la durée prévue par l'échelle dite "de Berne", ou selon les conditions de votre contrat ou Convention collective. En cas de difficultés, appelez immédiatement le syndicat. Pour vérifier cette durée: http://www.sit-syndicat.ch/spip/IMG/pdf/2006-Sante_et_securite_au_travail.pdf (page 8)

mettre en place provisoirement des plaques de plexiglas transparent à des guichets. Mais jusqu'où peuvent-elles aller, notamment en cas d'absences massives de personnel? Des informations erronées circulent, il faut donc rappeler ici l'essentiel.

Mesures extrêmes

Si la situation était telle que l'entreprise se trouvait dans l'impossibilité d'assurer son travail habituel, et uniquement dans ce cas, d'autres mesures pourraient encore être prises. Mais avec quelles limites?

- **Réorganisation, changement d'activité ou de lieu de travail:** l'employeur pourrait effectivement modifier temporairement vos tâches (y compris vous demander des tâches moins qualifiées) ou votre lieu de travail. Mais ces modifications doivent respecter les limites suivantes: être justifiées, non arbitraires, non dégradantes ni tracassières, provisoires, et les frais supplémentaires (par exemple frais de transport supplémentaires, frais pour le travail à domicile) devront être remboursés. De même avec le travail supplémentaire qui pourrait être demandé selon les règles de bonne foi, que vous devez accepter si vous pouvez vous en charger, et qui devra être rémunéré selon les règles.
- **Vacances annulées par l'employeur:** impossible en temps normal. En cas de nécessité absolue vitale pour l'entreprise, et si aucune autre solution n'est possible, l'employeur pourrait cependant modifier la date de vos vacances; mais il devra prendre à sa charge tous les frais occasionnés (frais d'annulation, factures non remboursables, etc.).
- **Vacances forcées:** mesure controversée (illégal pour certains, possible pour d'autres uniquement en cas de nécessité absolue) et absurde en cas de pandémie (c'est se priver de ses employé-e-s valides; et si vous tombez malade, elles seront annulées...). Elle est contraire à vos intérêts, car les vacances doivent pouvoir être organisées à l'avance. Si votre employeur vous en impose, alertez immédiatement le syndicat.
- **Fermeture d'entreprise:** si l'employeur décide de fermer l'entreprise ou un service et vous renvoie à la maison, il vous doit votre salaire, sans limite dans le temps, contrairement à des bruits qui courent.

Dans tous les cas de doute ou de problème, vous avez compris: demandez conseil au syndicat sans attendre!

Jean-Luc Ferrière

Pardon, Claude!

La photo d'un délégué au congrès SIT dans le dernier SIT-info a faussement été affublée du nom de Claude Suter, alors qu'il s'agit de Claude Studer. Quand on connaît la méticulosité rédactionnelle de Claude, cette erreur mérite des excuses ...!

Signez et faites signer l'initiative

Pour des allocations familiales dignes de ce nom!

Le SIT, avec d'autres composantes syndicales et politiques, lance une initiative populaire cantonale ayant pour objectif d'augmenter les montants des allocations familiales.

Cette initiative demande:

- le doublement de l'allocation naissance (2'000.- au lieu de 1'000.-);
 - 300.- par mois pour les moins de 16 ans (actuellement 200.-);
 - 400.- par mois pour les jeunes de 16 à 25 ans en formation (actuellement 250.-)
- L'initiative maintient les avantages octroyés à partir du 3e enfant, à savoir 1000 francs supplémentaires pour l'allocation naissance (3000 francs) et 100 francs de plus pour les deux types d'allocations (400 francs pour les moins de 16 ans et 500 francs pour les jeunes en formation).

Pourquoi de telles augmentations?

D'abord parce que les montants n'ont pas été indexés au coût de la vie depuis de nombreuses années. En 1997, l'allocation naissance était déjà à 1000 francs et elle n'a pas bougé depuis. L'allocation pour enfant est restée à 200 francs depuis 2001 et l'allocation de formation est passée en 2009 de 220 à 250 francs, soit une augmentation de 30 francs en 12 ans.

Alors que dans le même laps de temps, les frais liés à l'éducation des enfants ont pris l'ascenseur (prime d'assurance, loyer, loisirs, etc.).

Ensuite, parce que les bas salaires à Genève stagnent dans de nombreux secteurs, notamment dans celui de l'hôtellerie-restauration où le salaire minimum est à 3'400 francs depuis 2007 et restera le même jusqu'à fin 2011, sans parler de celui du secteur de la coiffure qui

dépassera à peine les 3'000 francs en 2010.

A cela s'ajoute l'effritement de la norme du travail à plein temps, le développement du travail à temps partiel, du travail sur appel et du travail temporaire, ce qui a pour conséquence des salaires rabotés de tous les côtés qui ne permettent plus de vivre correctement.

Cet ensemble de facteurs est constitutif d'une dégradation importante du pouvoir d'achat dont les patrons sont responsables. De plus en plus de travailleurs-cuses n'arrivent plus à joindre les deux bouts. Cette situation est d'autant plus cruciale pour les salarié-e-s qui ont des enfants à charge. Il est notoire que la pauvreté et la précarité ont augmenté au sein des familles et qu'elles touchent plus particulièrement les familles nombreuses et/ou monoparentales. Le but de cette initiative est d'améliorer un peu la situation financière de toutes les familles en augmentant de manière significative le montant des allocations familiales.

Les allocations familiales versées aux salarié-e-s sont financées par les employeurs-cuses. Actuellement, à Genève, elles représentent 1.4% de la masse salariale. Ce taux est l'un des plus bas de Suisse : à titre comparatif le Valais a un taux de 3%, le Jura 2.8%, Fribourg 2.45% et Vaud 2.1%. A Genève, ce taux n'a pas cessé de baisser, puisqu'en 2002, il se montait à 1.9%. Avec l'initiative, ce taux devrait osciller entre 2.6% et 2.7%. Cette augmentation est donc tout à fait supportable pour les employeurs et surtout elle permettrait une redistribution un peu plus équitable des richesses envers les familles. Et Genève pourrait enfin verser des allocations familiales dignes de ce nom!

Des feuilles de signatures sont disponibles auprès du secrétariat SIT ainsi que sur le site internet. Merci de renvoyer ces feuilles au SIT, même partiellement remplies, au plus vite, et en tout cas avant le 15 décembre 2009.

Chômage

La caisse du SIT est à votre disposition!

Rappelons qu'il existe en Suisse deux types de caisses chômage: les publiques et les privées, surtout syndicales. Elles appliquent la même loi et versent les mêmes indemnités. Mais les caisses syndicales ont également pour avantage d'offrir un interface avec le syndicat, qui pourra ainsi traiter les questions annexes à un congé: délai de congé, justesse du licenciement, prétention à faire valoir, etc.

C'est ainsi que les syndiqué-e-s SIT auront tout intérêt à s'adresser à la caisse chômage du SIT lors de leur inscription au chômage.

La caisse du SIT est ouverte lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30.

Des retraités AVS payés par les chômeurs

On oublie souvent, y compris parmi les retraité-e-s, que ce sont les actifs actuels qui payent les rentes d'aujourd'hui. Les actifs, mais au sens large ...

Au cours de l'année 2008, la caisse chômage du SIT a retenu sur les indemnités de chômage versées à ses assurés environ 3 millions de francs de cotisations AVS. Comme on sait que les cotisations AVS ne sont pas mises sur un compte pour quand on atteindra l'âge de la retraite, mais versées aux retraités d'aujourd'hui, cela signifie que les chômeurs et chômeuses du SIT ont assuré le revenu d'environ 110 retraités. Et, l'assurance-chômage contribuant à l'AVS comme si elle était un employeur, la cotisation est doublée, et ce sont donc 220 retraités qui ont "bénéficié" de l'apport des chômeurs-euses du SIT. En extrapolant d'après le nombre des chômeurs du canton, on peut évaluer que plus de 2500 pensionnés AVS ou AI sont ainsi l'objet de cette forme de solidarité.



Votations fédérales

pour sauver l'assurance invalidité **OUI**

Votations cantonales

Impôts **NON** aux cadeaux fiscaux aux capitalistes
OUI à la taxe sur le CO₂
NON à la suppression du rabais d'impôts

pour des lieux de travail sans fumée **OUI**



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
16, Chaudronniers • 1204 Genève • www.sitinfo.ch
M. Bagnoud • M. Gagnon • M. Gasser • M. Hirsiger • M. Hubscher

Voir aussi en page suivante sur la fiscalité

Oui à l'interdiction de fumer

Améliorer la santé de milliers de serveurs-euses

Le 27 septembre 2009, nous serons appelés à nous prononcer pour la deuxième fois sur l'interdiction de fumer dans les établissements publics. En février 2008, le principe d'interdiction de fumer dans les lieux publics a été approuvé en votation populaire à 79%.

Le parlement a élaboré et voté une loi d'application de ce principe. Mais cette loi est jugée bien trop restrictive par les restaurateurs du canton, qui l'ont contestée par voie référendaire.

Le but de la loi genevoise est de protéger la population contre la fumée passive due au tabagisme. En approuvant cette loi, la fumée ne sera plus autorisée dans les lieux publics fermés (hôpitaux, garderies, centres de loisir, centre de formation, restaurants, hôtels, centres commerciaux, galeries marchandes, véhicules de transports, prisons, etc.). L'interdiction n'est que presque totale, car toute loi a ses exceptions et celle-ci n'en est pas exempte, puisqu'elle autorise entre autres les restaurateurs à aménager des lieux isolés, totalement clos appelés "fumeurs" dans lesquels les adeptes des volutes bleues pourront continuer s'adonner à leur plaisir tout en sirotant leur consommation. La loi, bien que permettant les fumeurs, n'a pas dévié de son objectif, car le service à l'intérieur des fumeurs est strictement interdit ainsi l'ensemble des travailleuses-euses du secteur reste préservé.

Comme on le constate, si cette loi est acceptée, elle protégera tout un chacun de la fumée passive. Pour le personnel du secteur de l'hôtellerie-restauration, l'interdiction de fumer améliorera la qualité de l'air qu'il respire. La composition chimique de la fumée respirée avec l'air ambiant est similaire à la fumée qu'aspirent les fumeurs-euses. C'est un mélange complexe de plus de 4000 substances, dont

certaines sont très toxiques tels que l'acide cyanhydrique, l'ammoniac, ou le monoxyde de carbone, d'autres sont reconnus cancérigènes comme l'arsenic, le cadmium et le plomb. Aucun système d'aération n'est capable d'éliminer ces substances correctement de l'air. Une étude réalisée en Suisse a démontré que travailler 8 heures dans un environnement fumeur équivalait à fumer entre 15 et 38 cigarettes. Les établissements les plus enfumés sont les bars et les discothèques. Au vu de ces chiffres, il est évident que travailler dans un établissement fumeur, c'est obligatoirement mettre sa santé en danger.



La loi n'a pas pour but, comme tentent de le faire croire les opposants, à entraver la liberté de chacun de fumer, ni de réglementer les plaisirs, mais uniquement de protéger la santé de la majorité de la population (en Suisse, on compte plus de 70% de non fumeurs). Un autre argument des adversaires est de brandir la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme (qui n'est pas encore entrée en application) en arguant qu'il existe déjà une loi protégeant de la fumée passive. Cette loi est extrêmement peu contraignante

Une votation essentielle pour sauver l'AI

OUI au sauvetage de l'AI et à l'assainissement de l'AVS

L'AI est déficitaire et les révisions de notre assurance invalidité tablent sur des économies principalement en cherchant à limiter les rentes, limiter la reconnaissance des maladies professionnelles, réduire les aides aux personnes handicapées et aux institutions ou par des mesures de détection précoces.

La plupart des économies se font sur le dos des personnes handicapées et des salarié-e-s qui rencontrent des problèmes de santé principalement dus à leurs situations de travail.

A ce jour, le déficit de l'AI (13 milliards fin 2008) est couvert par l'AVS. Donc l'AVS, très saine et bénéficiaire, doit puiser dans sa fortune pour venir en aide à l'AI (4 millions par jour, soit 1,4 milliard de francs par an), ce qui donne lieu à nombre d'attaques contre cette assurance sociale.

Le projet mis en votation est un plan d'assainissement de l'AI indispensable, approuvé par le Conseil fédéral et le Parlement, par tous les partis (sauf l'UDC et quelques milieux qui cherchent systématiquement à faire passer les bénéficiaires de l'AI pour des profiteurs).

L'acceptation du vote entraînera:

- une modification de la Constitution pour relever les taux

de la TVA pendant sept ans de 0,4% pour le taux normal qui passera de 7,6% à 8% (ou 0,1 pour les biens de première nécessité - taux réduit; et 0,2% pour les taux spéciaux - hôtellerie), soit un financement additionnel au profit de l'AI. Ce relèvement temporaire de la TVA procurera des recettes d'environ 1,2 milliard de franc par an.

La hausse de la TVA, cela représente une augmentation de 2 centimes pour un achat de 20 francs !

- la constitution d'un fonds de compensation autonome avec un capital de départ de 5 milliards provenant des fonds AVS, libérant ainsi l'AVS du paiement du déficit de l'AI. Durant la période de relèvement de la TVA, la Confédération prendra en charge les intérêts de la dette AI. Ainsi les déficits de l'AI seront épongés et la spirale d'endettement stoppée;
- que l'AVS ne se saignera plus pour l'AI. La possibilité de compter avec des assurances sociales saines freinera les attaques systématiques visant à réduire les prestations des assurances sociales de base. Il sera peut être possible d'avoir des débats plus sereins sur l'avenir des rentes et les droits des bénéficiaires AVS et AI permettant de renforcer et d'améliorer ces droits constitutionnels.

Depuis la 5^e révision de l'AI, les politiques ne parlent plus que

d'équilibrer les comptes de l'AI et réduire les prestations. Certains ont déjà été supprimés (rentes complémentaires pour conjoint-e) et l'accès à la rente est devenu difficile (critères, mesures de contrôle...).

Le plan mis en place depuis quelques années vise à réduire le nombre de bénéficiaires et à trouver des mesures d'assainissement.

Ces mesures, ainsi que le financement additionnel, équilibreront en grande partie durablement l'AI. La 6^e révision qui s'amorce déjà prévoit toute une autre série de mesures complémentaires, puisqu'au terme de sept ans il n'y aura plus de financement complémentaire.

Dire oui au financement additionnel temporaire de l'AI c'est:

- protéger et reconnaître les personnes handicapées et éviter une importante baisse de leurs rentes;
- garantir les rentes AVS, rétablir la confiance dans l'AI et l'AVS face dans une conjoncture difficile et de crise;
- éviter l'accumulation de la dette AI par une mesure sensée visant à favoriser les personnes bénéficiaires plutôt que de payer les intérêts de la dette. L'AI doit rester la planche de salut des personnes qui ne peuvent plus subvenir à leurs besoins pour des raisons de santé.

Le refus du plan d'assainissement augmenterait la dette de l'AI ainsi que le coût de son assainissement, menacerait d'épuiser la fortune de l'AVS, entraverait les mesures de réadaptation de la 5^e révision, provoquerait des coupes radicales dans les prestations de l'AI mettant en cause le principe constitutionnel d'aide envers les personnes handicapées.

Françoise Weber

Fiscalité et logement

D'autres sujets de votation

2 x OUI au logement

On vote sur deux lois concernant le logement :

- La première modification vise à augmenter à 20% du parc locatif le nombre de logements d'utilité publique. Cette modification de la loi est issue d'une concertation entre les milieux propriétaires et les locataires, et faisant à un contreprojet à l'IN133 : elle vise à augmenter l'objectif quantitatif de 15% fixé par l'actuelle LUP, en portant à 20% du parc locatif du canton le parc de logements d'utilité publique à constituer. Cette modification est soumise au vote populaire puisqu'elle concerne la LGL.

- L'autre modification améliore le fonctionnement de la commission en matière de baux et loyers. Cette modification de la loi est une concertation opérée par le Conseil d'Etat pour améliorer le fonctionnement de la commission en matière de baux et loyers. La modification a été votée à l'unanimité du Grand Conseil.

Quant à la fiscalité, outre le sujet le plus important présenté en page suivante de ce SIT info, deux autres points sont à voter.

NON aux cadeaux fiscaux aux capitalistes!

Ce projet de loi fait suite à l'acceptation au niveau fédéral de l'allègement fiscal des entreprises voté en 2008 et auquel le SIT s'était opposé. Cette adaptation cantonale, qui va beaucoup plus loin que ce qui est exigé au niveau suisse, n'aidera pas les entreprises en difficulté, mais se contente de verser une somme globale de 8'500 frs par entreprise, quelle que soit sa taille ou son chiffre d'affaires. C'est dire s'il s'agit d'un cadeau sans que cela ne constitue aucunement un soutien efficace aux entreprises. Ce cadeau entraînerait une baisse des recettes fiscales de 20 millions de francs !

OUI à la taxe CO₂

Cette loi concerne les impôts sur les véhicules à moteur et vise à améliorer la qualité de l'air et à réduire les émissions de gaz, par un système de bonus malus selon le type de véhicule. C'est un premier pas vers une taxation en fonction du taux de pollution des véhicules.

Martine Bagnoud

PS: Une initiative fédérale "protection contre le tabagisme passif" a été lancée sous l'égide de la Ligue pulmonaire suisse, avec une quarantaine d'associations, dont l'USS. Elle a pour objectif d'harmoniser et généraliser une législation de protection contre la fumée passive dans l'ensemble de la Suisse. Nous en reparlerons dans un prochain SIT info.

Non à une nouvelle arnaque fiscale

Le projet de loi vise à une refonte de l'imposition des personnes physiques (LIPP). Il réunit en une loi la matière des cinq textes actuels et prévoit d'importantes modifications du modèle d'imposition lui-même, dont les principales sont: l'introduction du splitting intégral, la suppression du rabais d'impôts au profit d'une modification du barème de l'impôt ainsi que de déductions pour frais de garde et charges de famille; et, enfin, l'introduction d'un bouclier fiscal avec une réduction de l'impôt sur la fortune.

Si des mesures comme le splitting, voire des déductions plus importantes des frais de garde ne posent pas de véritables problèmes au niveau des principes, c'est au niveau de leur impact sur les contribuables qu'il y a un problème. En effet ces mesures bénéficient principalement aux revenus élevés et n'ont qu'un impact marginal, quand elles en ont, sur les revenus moyens et bas. Ce projet répartit très inégalement les gains de la baisse d'impôts: plus les revenus d'un contribuable sont élevés, plus il bénéficie de baisse d'impôt.

Progressivité de l'impôt:

Ancré dans la Constitution fédérale, le principe de la capacité économique implique au minimum que les plus riches paient proportionnellement autant d'impôt que les plus pauvres. Dans l'ensemble des cantons cela s'est traduit par le fait que l'effort fiscal (taux moyen d'imposition, soit les impôts payés divisés par le revenu) augmente en fonction du revenu; c'est-à-dire que les riches paient proportionnellement plus que ceux qui gagnent moins, d'où l'expression de "progressivité de l'impôt". Les graphiques 1 et 2 montrent cette progressivité en termes de taux moyens d'imposition et en francs payés (montant de l'impôt). Ceux-ci correspondent à un exemple théorique par la progression de l'impôt est linéaire alors que dans les systèmes fiscaux existants, la progression est très rapide au début et ralentit fortement dès que l'on dépasse des revenus moyens, comme dans les graphiques 3 et 4.

tranche de 20 à 30'000. Ainsi, celui qui gagne 30'000 francs ne paie rien pour ses 10'000 premiers francs de revenu, puis 800 francs pour les 10'000 suivants, puis enfin 1'200 francs pour les 10'000 derniers. Il s'acquitte ainsi de 2'000 francs d'impôts (800 + 1'200) soit un taux moyen d'imposition de 6.7% (2'000/30'000).

Déductions et rabais d'impôt:

Le barème de l'impôt ne s'applique jamais au revenu brut complet du contribuable mais à son revenu dit "imposable", celui qui subsiste une fois qu'on a effectué les déductions prévues par la loi, comme les cotisations sociales, les frais professionnels et médicaux ou encore les cotisations syndicales. Ainsi, un contribuable, pour reprendre l'exemple du tableau 3, qui gagne 80'000 francs et bénéficie de 20'000 de déductions diverses, paiera 10.7% de 60'000 francs (soit 6'400) au lieu des 11.8% de 80'000 (soit 9'450). Ce qui revient à soustraire ce contribuable à l'imposition de ces deux tranches supérieures de revenu (entre 60 et 70'000 et entre 70 et 80'000). De cette manière, une même déduction, de 10'000 francs par exemple, est d'autant plus intéressante qu'est élevé le revenu: pour un contribuable gagnant 20'000 francs, cette déduction lui permet d'économiser 800 francs (taux marginal de 8%)

Tableau 5: économie d'impôt, en francs, selon rabais d'impôts ou déduction

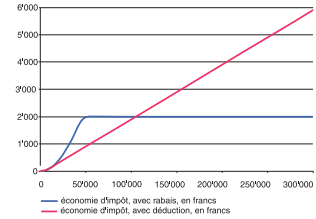


Tableau 6: taux moyen d'imposition, en %, selon le revenu, en francs

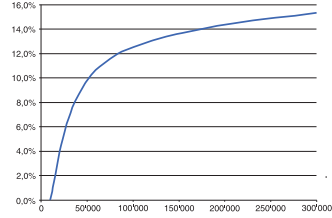
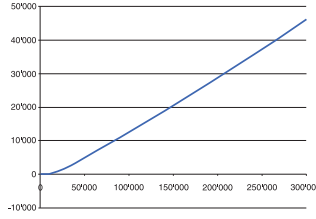


Tableau 7: montant d'impôts, en francs, selon le revenu, en francs



Les éléments de la réforme

La réforme de l'imposition des personnes physiques comprend un grand nombre de mesures qui transforment le système d'imposition dans son entier, notamment en supprimant le rabais d'impôt. Comme il serait fastidieux de les détailler toutes, nous nous proposons de les traiter par rubrique, en fonction de leur nature.

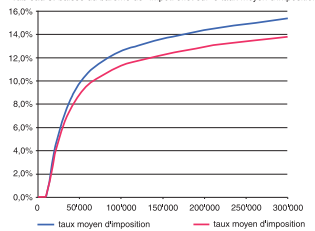
Splitting intégral:

Cette mesure consiste simplement à introduire le splitting intégral pour les couples mariés et donc d'appliquer aux revenus de ces derniers le barème d'impôt correspondant à leur moitié.

Baisse du barème de l'impôt:

Il s'agit d'une baisse du taux moyen d'imposition pour tous les revenus, ce qui correspond à une courbe d'imposition plus basse (voir graphique barème). Par ailleurs, il est prévu un seuil minimal de revenu (17'493 francs), ce qui revient à taxer à 0% les revenus inférieurs, ce qui techniquement équivaut à un rabais d'impôt à hauteur de ce montant. Celui-ci ne tient pas compte par contre de la situation familiale et est bien sûr nettement inférieur au rabais actuel.

Tableau 8: baisse du barème de l'impôt: effet sur le taux moyen d'imposition, en %



Déductions:

Il s'agit de la suppression des déductions de ce projet, et notamment celles relatives aux enfants, qui sont censées compenser la suppression du rabais d'impôt et apporter un avantage fiscal aux familles. Elles consistent principalement à déduire du revenu 10'000 francs par enfant à charge et déduire les frais de garde à concurrence de 4'000. Il devient également possible d'opérer une déduction de 500 francs pour le travail du conjoint. A ces déductions spécifiquement adressées aux familles s'ajoutent encore une réduction du plancher pour la déduction des frais médicaux et l'introduction d'un plafond (taux d'effort de 20% maximal) à la prise en compte de la valeur locative dans le calcul du revenu. Par ailleurs, le projet de loi prévoit des mesures spécifiques aux retraités, avec l'introduction d'une déduction personnelle spéciale

Fiscalité genevoise: Non à la nouvelle arnaque!

Des baisses d'impôt pour les familles? Pour la classe moyenne? C'est ce que veulent nous faire croire les défenseurs de la révision de la fiscalité (LIPP) qui est soumise à la population le 27 septembre. Au programme en réalité: moins d'impôts pour les riches et moins de ressources pour la collectivité publique, donc pour l'éducation, la santé, l'environnement. Venez nombreuses et nombreux découvrir les dessous de cette nouvelle arnaque fiscale et en discuter les implications.

Le SIT organise un:

apéro-débat

jeudi 17 septembre de 18h15 à 20h00
grande salle du SIT

Avec la participation de **Lydia Schneider Hausser**, députée socialiste, membre de la commission des finances, rédactrice du rapport de minorité.

Par contre, il faut évidemment mettre en regard de cette réforme de l'imposition les baisses de recettes pour les collectivités publiques, qui sont très importantes, car de l'ordre de 400 millions par année. Quand on sait de quel poids ce déficit de ressources pèsera sur les futures prestations publiques, on comprend que les quelques dizaines de francs gagnés par les revenus modestes et moyens seront plus que perdus par l'affaiblissement du service public dont ils sont par nécessité les principaux usagers. En résumé, ce projet de loi vise à transférer des ressources des bas et moyens revenus, consommés sous forme de services, vers les revenus élevés, sous la forme monétaire d'une réduction d'impôt.

Les éléments du dossier

Pour bien comprendre les enjeux de cette révision, il est nécessaire de rappeler quelques principes de fiscalité générale ainsi que de notre système genevois d'imposition.

Tableau 1: taux moyen d'imposition en %, selon le revenu imposable, en francs

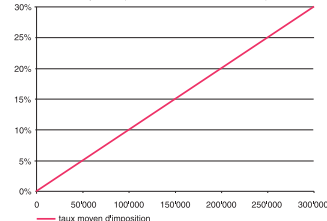


Tableau 2: montant de l'impôt, en francs, selon le revenu, en francs

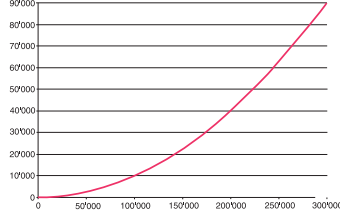


Tableau 3: taux moyen d'imposition, en %, avec rabais d'impôts ou déductions

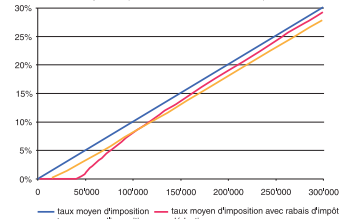
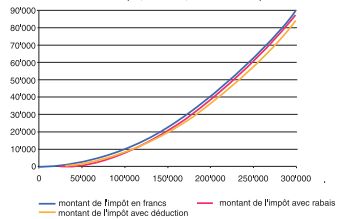


Tableau 4: montant de l'impôt, en francs, avec rabais d'impôts ou déductions



Barème de l'impôt:

Les graphiques 1 et 3 montrent le barème de l'impôt, soit le pourcentage d'impôt payé en fonction du revenu imposable. Cette courbe est en réalité le résultat de l'application de pourcentages d'imposition par tranches de revenu (le barème de l'impôt à proprement parler). Pour reprendre l'exemple du graphique 3, le taux d'imposition, dit "marginal", pour la tranche de revenus de 0 à 10'000 francs est de 0%, celui pour la tranche de 10 à 20'000 est de 8% et de 12% pour la

alors qu'elle permettra d'économiser 1'600 francs à celui qui en gagne 130'000 (taux marginal de 16%). Il existe une autre manière d'opérer des déductions sans qu'elles profitent proportionnellement plus aux revenus les plus élevés, c'est celle appliquée à Genève et qui s'appelle un "rabais d'impôt". Cela consiste à réduire du montant d'impôt un autre montant correspondant à l'imposition d'un autre revenu, déterminé en fonction des déductions applicables. Par exemple, si ce dernier revenu atteint 30'000 francs, dont 20'000 pour la déduction personnelle et 10'000 pour la charge d'un enfant, ce contribuable verra son montant d'impôt, selon notre exemple tableau 3, réduit de 2'000 francs (montant d'impôt correspondant à un revenu de 30'000 francs), quel que soit son revenu. Les graphiques rabais1, rabais2 et réduction illustrent les effets différenciés des deux méthodes pour un barème théorique (tableau 1).

Splitting et taxation individuelle:

Il existe trois méthodes pour tenir compte, ou non, de la situation conjugale des contribuables. La première, appelée "taxation individuelle" consiste à ne pas prendre en compte les

Travailler plus pour toujours moins: non merci!

0.-

Voilà ce que les patrons du commerce de détail proposent pour l'instant comme augmentation salariale en 2010!

Une première séance de négociations salariales a eu lieu dans le secteur de la vente le mardi 25 août entre patrons et syndicats. A l'issue de cette séance, le patronat a annoncé pour l'heure refuser d'envisager la moindre augmentation salariale!

Cette position est d'autant plus intolérable que le patronat tente actuellement d'étendre les horaires d'ouverture des commerces. On se rappelle en effet qu'un projet de loi a été déposé à ce sujet le printemps dernier par des députés de droite. Celui-ci aura pour conséquence de faire travailler le personnel 4 dimanches par année, les soirs de semaine jusqu'à 20 heures et le samedi jusqu'à 19 heures sans aucune compensation supplémentaire. Le SIT a déjà annoncé qu'il lancerait le référendum si un tel projet venait à être voté par le Grand Conseil.

Dans ce contexte, la décision du patronat de geler les salaires en 2010 signifie " toujours plus de disponibilité demandée au per-

sonnel mais pour un salaire de plus en plus bas! ". En 2010, les travailleuses et travailleurs vont en effet être confronté-e-s à une hausse importante des primes maladie, à des loyers de plus en plus chers etc., et ces coûts affectent davantage les catégories de personnes aux salaires les plus modestes.

Une deuxième séance de négociations aura lieu le 13 octobre 2009 avec le patronat. Le SIT réclame une réelle revalorisation des métiers de la vente et une véritable augmentation pour 2010, car ce n'est pas aux travailleuses et travailleurs de payer la crise issue des milieux financiers. D'ailleurs les résultats du commerce de détail ne sont pas mauvais puisque l'Office fédéral de la statistique annonce une augmentation de 0.9% des chiffres d'affaires dans ce secteur pour juin 2009. Le prochain comité vente du SIT aura lieu le mardi 15 septembre. Venez nombreuses et nombreux pour défendre vos conditions de travail et organisez la campagne contre le projet d'extension des horaires des magasins.

Valérie Balleys

Conclusion: une nouvelle arnaque fiscale

Le défaut majeur de cette réforme est de profiter en priorité aux revenus les plus élevés. Au-delà de l'aspect proprement idéologique qui est que nous privilégions un resserrement des écarts dans la distribution des revenus disponibles, et donc une augmentation de la progressivité de l'imposition, cette réforme va à contre-courant de ce que la période actuelle de crise économique et financière requiert, à savoir une augmentation du pouvoir d'achat. Or cette dernière est d'autant plus grande que l'on allège les charges des bas et moyens revenus qui consomment la plus grande part du revenu supplémentaire, au contraire des personnes plus aisées qui auront tendance à épargner, et accessoirement réinjecter de l'argent dans un système financier qui vient de montrer ses limites.

C'est également à l'encontre des besoins conjoncturels que cette réforme envisage de réduire de manière très importante les recettes des collectivités publiques, alors que la crise se chargera déjà par elle-même de réduire celles-là, via notamment l'imposition sur les entreprises. Dans une pareille période, il s'agit en effet de mettre fin à l'austérité budgétaire pour laisser la place à des mesures de relance, via notamment des investissements dans les secteurs à fort contenu de travail. Il faudra par ailleurs faire face à des besoins sociaux croissants induits par l'augmentation massive du nombre de chômeurs. Ce n'est donc vraiment pas le moment de procéder à ce genre de cadeaux fiscaux!

A ces considérations d'ordre général, il faut encore ajouter que l'introduction du splitting, si elle n'est pas contestable en tant que telle par rapport au système actuel, exclut du même coup l'introduction de la taxation individuelle. Or cette dernière a l'avantage de favoriser les couples dont les revenus sont identiques et donc une répartition des tâches plus égalitaire. En d'autres termes, les principaux gagnants de l'introduction du splitting sont les couples dont un des conjoints seulement travaille, favorisant par là un modèle familial traditionnel.

Julien Dubouchet

et l'exonération partielle des anciennes rentes LPP, acquises avant l'introduction de l'obligation de cotisation. Il prévoit encore une réduction de l'impôt sur le revenu des conjoints de certains fonctionnaires internationaux et la baisse de l'impôt sur les prestations en capital.

Impôt sur la fortune:

Il s'agit ici de deux mesures complémentaires. La première consiste en une augmentation de la déduction sociale sur la fortune (zéro impôt en dessous de 82'200 francs de fortune pour un célibataire et 164'400 pour un couple marié). La seconde, appelée "bouclier fiscal", introduit un plafond (charge maximale) à l'imposition totale, du revenu et de la fortune, au niveau fédéral, cantonal et communal, qui ne pourra dépasser 60% du revenu imposable.

Bénéficiaires de la réforme:

Si la baisse du barème de l'impôt touche tous les contribuables, les réductions qu'elle engendre ne compensent pas à elle seule la suppression du rabais d'impôt. Quant aux déductions nouvelles, elles profitent davantage aux hauts revenus qui se voient exonérés d'impôt des tranches de revenus soumis à un taux d'imposition marginale supérieur. Il en résulte que nombre de contribuables ne sont pas touchés par une modification de leur imposition (35% de l'ensemble des contribuables, 34% des familles monoparentales et 16% des couples avec enfants, soit 21% des familles), que ce sont généralement les plus modestes et que dans l'ensemble les baisses d'impôt profitent surtout aux revenus les plus élevés.

Les coûts de la réforme:

Avec une entrée en vigueur en 2010 pour l'impôt sur le revenu et 2011 pour celui sur la fortune, la baisse estimée des recettes fiscales pour les trois prochaines années se montent respectivement à 321, 387 et 411 millions de francs, soit plus d'un milliard sur trois ans. Pareils montants équivalent à la subvention de l'Université, aux deux-tiers de celle de l'hôpital ou encore à quasiment l'ensemble des subventions pour pas moins que les soins à domicile (FSASD), les EMS, les établissements pour personnes handicapées et l'hospice général.

Le dimanche avec les marmots, pas au boulot!

NON
au projet patronal d'extension des horaires des magasins*

*projet d'ouvertures tous les soirs jusqu'à 20h00, le samedi jusqu'à 19h00 et 4 dimanches par année.

SIT Interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

www.sit-syndicat.ch

De 1975 à 2009, cela fait 34 ans

Bonne retraite, Charlotte!

Tout arrive! Après 34 ans de présence au SIT dont 27 comme responsable de la caisse chômage, Charlotte Cousin Pagani prend sa retraite.

Charlotte est entrée en 1975 comme secrétaire administrative dans le secteur syndical des métaux. Les militant-e-s du secteur avaient en effet décidé que la gravité de la crise qui frappait la métallurgie et l'horlogerie justifiait de dépenser les quelques réserves financières du syndicat pour se payer une main d'œuvre supplémentaire pour faire face aux urgences de la situation. C'était la bienheureuse époque des levers (très) matinaux pour aller distribuer dans les usines les milliers de tracts qui avaient été écrits et imprimés - sur offset! - la veille au soir. Heureuse époque où ces tracts avaient un écho dans les entreprises où se produisaient des mobilisations, petits débrayages, grèves, voire occupations!

Lors de la réorganisation du secrétariat syndical interprofessionnel au début des années 80, Charlotte accepta de s'occuper en plein de la caisse chômage du SIT, qui jusqu'alors avait été gérée de façon assez bureaucratique. Mettre un supplément d'âme syndicale dans cette gestion fut la tâche et la passion de Charlotte. L'administration se faisait de façon archaïque (listes de chômeuses établies à la main, paiements en liquide ...), mais la fonction de relais de la caisse avec le syndicat prit de plus en plus d'importance, tant il est vrai que le rôle d'une caisse chômage n'est pas seulement de payer des indemnités et d'essayer d'en économiser le maximum possible sur le dos des chômeuses-euses, mais bel et bien de défendre les intérêts des chômeuses-euses à court, moyen et long terme. D'abord de leur assurer les meilleures prestations possibles sans profiter de leur désarroi pour les abattre sous des contraintes technocratiques. Mais regarder aussi ce qui gravite autour de la perte de l'emploi: le 13^e salaire a-t-il été versé? subsiste-t-il un droit aux vacances? le licenciement est-il justifié?

Enfin, pas de réel service aux personnes sans emploi sans s'occuper du devenir des lois, des circulaires et des ordonnances. C'est la réflexion à l'intérieur du SIT - en intégrant les apports des collaboratrices du chômage - qui amena le syndicat à mener nombre de campagnes pour infléchir des législations, ou les combattre (souvent avec succès). Et cela en prenant en compte la situation précaire des personnes, en leur offrant des lieux de rencontre (les "espaces chômage") de discussion ... osons le mot: de fraternité.

Débutant comme seule collaboratrice dans une caisse qui versait à l'époque un peu plus de 800'000 francs d'indemnités par an, Charlotte a vu la croissance du chômage ... et de la caisse. Elle devint ainsi "chefe de caisse" (selon la terminologie bernoise) d'une institution employant plus de 15 personnes et versant pour plus de 70 millions de francs d'indemnités, même si les moyens étaient limités (on avait inventé l'ordinateur, depuis!).

L'énergie et la conviction



qu'a mis Charlotte dans le SIT et sa caisse chômage sont l'objet de remerciements qui ne seront jamais vraiment suffisants par an, Charlotte a vu la croissance du chômage ... et de la caisse. Elle devint ainsi "chefe de caisse" (selon la terminologie bernoise) d'une institution employant plus de 15 personnes et versant pour plus de 70 millions de francs d'indemnités, même si les moyens étaient limités (on avait inventé l'ordinateur, depuis!).

Le SIT



Le SIT-e internet fait peau neuve

Après tout juste 10 ans de bons et loyaux services, le site internet du SIT s'est refait une beauté. Il sera mis à jour de façon plus régulière et comprendra notamment une part plus importante sur les secteurs professionnels et leur actualité.



Bonne visite sur www.sit-syndicat.ch

Convention signée

Bonne nouvelle et pas en avant important pour l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs-euses des entreprises sous-traitantes des Transports Publics Genevois (TPG): leur CCT est entrée en vigueur le 1er juillet 2009!

Après plus d'une année et demi de négociations et des années de travail syndical, le SIT et le SEV ont signé avec le Groupement des entreprises sous-traitantes des TPG un document qui fixe des conditions d'emploi claires et identiques pour les différentes entreprises actives sur ce marché. Jusqua-lors, aucun document spécifique à ce secteur n'existait au niveau genevois et la Loi fédérale sur la durée du travail dans les entreprises de transports publics était très inégalement appliquée.

La convention reprend quelques dispositions de cette loi et en améliore d'autres tout en tenant compte de la réalité du terrain. La convention prévoit notamment un salaire minimum d'entrée de 4'000 francs, un salaire minimum moyen d'entreprise de 4'200 francs, un 13e salaire, des majorations pour le travail de nuit et durant le week-end, une 5e semaine de

vacances dès 50 ans et une 6e dès 60 ans. De plus, la convention fixe une durée hebdomadaire moyenne du travail de 42 heures, soit bien en dessous des 44, voire 45 heures pratiquées jusqu'ici.

Après plusieurs années de contacts difficiles et de dénonciations syndicales des conditions de travail, la négociation de cette convention a permis d'instaurer un dialogue avec les employeurs qui, espérons-le, permettra année après année une amélioration notable - et nécessaire - des conditions d'emploi. L'enjeu fondamental se situant en effet bien là, le texte actuel de la convention n'étant pour la partie syndicale qu'un point de départ. Dès lors, la participation et la mobilisation des chauffeurs-euses sont plus que jamais nécessaires lors des prochaines assemblées syndicales pour évaluer les effets de l'entrée en vigueur de la convention et, si nécessaire, exiger des mesures rectificatives et entamer les prochaines négociations salariales qui devront étoffer le dispositif actuel.

Simon Descombes

Maçons genevois

Des droits bientôt garantis!

Le grave conflit qui a opposé les travailleurs du gros œuvre de la construction au patronat ces dernières années s'est achevé par une nouvelle convention nationale en été 2008.

Mais les travailleurs genevois, qui se sont particulièrement mobilisés durant cette longue confrontation, avaient également revendiqué la reconnaissance légale de leurs spécificités salariales locales acquises par des décennies de combativi-

plan genevois que national que ces particularismes étaient totalement justifiés et méritaient de figurer dans un texte à caractère obligatoire pour toutes les entreprises actives sur le canton de Genève, c'est-à-dire une extension de la CCT genevoise).



Il s'agit notamment d'une pause payée de 15 minutes par jour, d'un panier (transport et repas) de 21 frs 60, ainsi que de classes de salaires majorées. Ces différents particularismes genevois représentent une importante différence de salaires par rapport à la Convention nationale, et le souhait du patronat genevois était évidemment de les supprimer dès que possible, afin de limiter la concurrence des entreprises venant d'autres cantons.

Le SIT a très vite compris que ces acquis genevois étaient également menacés par la centralité des négociations conventionnelles sur le plan national, auquel le SIT ne prend pas part. C'est pourquoi nous nous sommes engagés dans une campagne de longue haleine pour convaincre les partenaires patronaux et syndicaux tant sur le

Pour symboliser la détermination du SIT dans cette lutte, nous avons été amenés, comme syndicat cantonal, à faire opposition en juillet 2008 à la Convention nationale pour commencer à être entendu des centrales syndicales et patronales.

C'est ainsi qu'une année et quelques dizaines de réunions plus tard, la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) a fait paraître la demande d'extension d'une annexe genevoise à la convention nationale, reprenant les spécificités salariales de nos travailleurs de la construction. Sans opposition, cette demande devrait être prochainement avalisée par le Conseil fédéral.

Nous reviendrons en détail sur cette victoire syndicale à l'heure de sa prochaine mise en œuvre.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner

Des résultats en demi teinte

Le résultat de ces négociations est en demi-teinte. Certains points sont des avancées, d'autres sont un retour en arrière et d'autres dépendront de la vigueur des syndicats à les imposer.

Tous les cinq ans, la Convention du secteur est rediscutée par les partenaires sociaux. C'est le moment pour les syndicats de la branche d'obtenir des améliorations des conditions de travail. Ces négociations sont cruciales car leur issue détermine pour plusieurs années les clauses des contrats de travail de plus de 200'000 salarié-e-s.

Les discussions se sont ouvertes au printemps 2008 sous de bons auspices puisque 2007 a été pour le secteur une très bonne année économiquement et que 2008 avait bien démarré, étant entendu qu'il est plus aisé d'obtenir des avancées en période de haute conjoncture. Mais la crise financière mondiale a détérioré ce climat, annonçant un futur sombre pour l'économie réelle que les employeurs ont su habilement exploiter.

La crise a eu un effet négatif sur l'obtention des revendications. Tous les changements ayant trait aux salaires (nouvelle grille salariale, 13e salaire dès le 1er jour, etc.) ne rentreront pas en vigueur au 1er janvier 2010 comme prévu mais au 1er janvier 2012, bloquant ainsi les salaires du secteur durant deux ans. Néanmoins, par cet accord, le secteur de l'hôtellerie-restauration démontre sa volonté de maintenir un partenariat social fort et durable.

Rappelons toutefois que le SIT (syndicat genevois uniquement) ne participe pas aux négociations nationales. Toutefois, les revendications de nos membres ont été transmises à Unia Suisse.

13^e salaire dès le premier jour de travail

L'obtention d'un 13^e salaire dès l'entrée en service est une très vieille revendication... qui a enfin abouti! Dans un secteur où les salaires minima sont très bas, cela représente une augmentation substantielle des salaires durant les deux premières années de service chez le même employeur. Actuellement, il faut avoir travaillé 3 ans chez le même employeur pour obtenir le 13^e salaire à 100%.

Avoir le 13^e salaire dès le premier jour de travail tendra à diminuer la dépendance des salarié-e-s de la branche envers les employeurs, puisqu'ils n'auront plus à reconquérir leur 13^e salaire à chaque engagement. De plus, les patrons ne trouveront plus un avantage financier à licencier et à réengager du nouveau personnel.

Soutien à la formation professionnelle

La nouvelle convention va mettre en place un système qui permettra aux salarié-e-s de se former sans avoir à sacrifier des jours de repos et/ou du salaire, puisque l'ensemble des frais sera pris en charge par la CCNT. Les employeurs se plaignent souvent du manque de qualification, mais aucune participation aux frais ne leur sera demandée.

La CCNT a doté la formation professionnelle de moyens conséquents car elle sera financée par les frais de contribution qui passeront de 48.- à 96 francs par an. Cette contribution prendra en charge les frais de cours, d'examen et le salaire des participants à 80%.

Seul bémol non négligeable: la convention n'oblige pas les employeurs à libérer de leur travail les salarié-e-s qui veulent se former. C'est ici que les syndicats ont un rôle important

et déterminant à jouer en rapportant aux patrons leur engagement en matière de formation.

Formation professionnelle accessible aux non qualifié-e-s

Une formation de base de 5 semaines permettra aux salarié-e-s sans qualification professionnelle d'acquérir une première qualification reconnue. Ce premier pas vers la formation professionnelle n'est soumis à aucune exigence particulière; cette formation est donc ouverte à quiconque à un emploi dans le secteur.

Au terme de cette formation appelée "cours progresso", le/la salarié-e aura droit à un salaire supérieur au salaire minimum de 200 francs.

Au terme de ce premier module de formation, d'autres cours pourront être suivis afin d'obtenir une formation de base complète, comme une Attestation fédérale (AF) ou un Certificat fédéral de capacité (CFC), sous les mêmes modalités de prise en charge.

Cela aura le mérite de poser les premiers jalons d'une formation de base accessible à tous/toutes les travailleurs-euses du secteur.

Reconnaissance salariale des formations

Dès le 1er janvier 2012, toute qualification professionnelle (à l'exception des cours perfectionnement) aura une reconnaissance salariale. Les catégories des salaires minima obligatoires seront fixées par un seul critère: le niveau de formation. Les années d'expérience dans le métier et le niveau de responsabilité ne seront plus du tout pris en compte.

La grille comprendra 6 salaires minima obligatoires et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Sans formation	Fr. 3'400.-
Formation de 5 semaines (cours progresso)	Fr. 3'600.-
Attestation fédérale (AF)	Fr. 3'700.-
Certificat fédéral de capacité (CFC)	Fr. 4'100.-
CFC + 6 jours de formation continue	Fr. 4'200.-
Examen professionnel	Fr. 4'800.-

Un point positif: les travailleurs-euses qui se lanceront dans des formations en emploi en retireront automatiquement un avantage financier.

5 semaines de vacances pour tous et toutes

L'employeur ne pourra plus n'octroyer que 4 semaines de vacances par an. C'est la suppression d'une injustice crasse qui consistait à ne donner que 4 semaines de vacances lorsque les salarié-e-s effectuaient une heure de moins par semaine.

Dans un secteur où les employé-e-s travaillent régulièrement au-delà du temps réglementaire, cette clause n'avait pas de sens, si ce n'est celui d'octroyer moins de vacances.

Le congé paternité passe de 1 à 3 jours

Amélioration somme toute extrêmement modeste, le chemin reste encore long pour l'obtention d'un vrai congé paternité pour le secteur.

Heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires est le problème majeur de l'hôtellerie-restauration. Elles sont effectuées par l'ensemble des salarié-e-s mais,

dans la majorité des cas, elles ne sont ni payées ni compensées.

Devant les tribunaux, c'est au/à la travailleur-euse d'apporter la preuve qu'il/elle a bien fait des heures supplémentaires, ce qui reste bien évidemment extrêmement difficile à prouver.

Pour remédier à cet état de fait, la nouvelle CCNT prévoit un système de récompenses / sanctions envers les patrons. Les patrons qui notent les heures effectuées paieront les heures supplémentaires sans la majoration de 25%. Pour les autres, qui ne notent rien, ils devront payer les heures supplémentaires avec la majoration de 25%. Cette mesure s'accompagnera d'une batterie de contrôles avec des sanctions sévères en cas de non respect.

Introduction d'un salaire inférieur à l'engagement

Dès l'introduction de la nouvelle grille salariale, les employeurs auront la possibilité de réduire durant les 6 premiers mois de service le salaire à l'engagement de 10% pour les deux premières catégories salariales. A partir de 2013, la réduction passera à 8%.

C'est une mesure drastique à l'encontre des bas salaires. Elle diminue le pouvoir d'achat des travailleurs-euses les plus précaires du secteur. Elle encourage les employeurs à n'engager du personnel que pour de courtes périodes, favorisant ainsi les licenciements et le tournus des emplois dans un secteur déjà peu stable en la matière. Bref, cette mesure est source de précarité, aussi bien en terme de revenu qu'en terme d'emploi. Le SIT la condamne fermement et s'engage à lutter pour son abolition.

Le bilan de ce renouvellement est très mitigé. D'une part, il est source de changement et d'évolution en matière de formation professionnelle, en la rendant plus accessible à tous et à toutes et en la stimulant avec des augmentations de salaire à la clé. De plus, les employeurs ont pris l'engagement d'améliorer le niveau de qualification de la branche. D'autre part, en matière de salaire, le secteur avance d'un pas en octroyant le 13e salaire dès le premier jour mais recule d'autant en pénalisant à chaque engagement les salarié-e-s non qualifié-e-s et en bloquant les salaires de plus de 200'000 personnes jusqu'à la fin 2011.

Le SIT et les travailleurs-euses du secteur se doivent d'obliger et de contraindre les employeurs à respecter la CCNT, à contrôler son application, à vérifier que les changements s'opèrent, notamment au niveau du paiement des heures supplémentaires, et surtout, que les personnes non qualifiées puissent accéder à la formation professionnelle mise en place et financée par la CCNT.

Depuis 2008, le secteur est soumis aux salaires minima nationaux. Cette situation cause aux salarié-e-s non qualifié-e-s d'énormes pertes de pouvoir d'achat. En effet, le salaire minimum de la branche à Genève n'a pas augmenté et n'évoluera pas avant 2013. Revendiquer des salaires minima décents adaptés aux réalités du coût de la vie genevoise est impératif.

Appliquer une seule grille salariale unique pour toute la Suisse, c'est oublier que les loyers et les primes d'assurance ne sont pas les mêmes à Uri qu'à Genève, de même que le prix du café.

Il reste donc à se mobiliser pour revendiquer des salaires minima adaptés au pouvoir d'achat des cantons ou des régions.

Martine Bagnaud

Service en crise

On peut qualifier d'importante la désorganisation actuelle du STA, et il est essentiel que des solutions durables soient proposées. Le personnel, réuni à plusieurs reprises cet été, a décidé de diverses mobilisations permettant de dénoncer une situation qui porte atteinte aux prestations, à la qualité du service public et à ses conditions de travail. Il a décidé, avec l'appui des syndicats SIT et SSP, de dénoncer la situation.

La politique d'austérité des années 90, caractérisée par une baisse d'effectifs, a conduit à un résultat effarant au début 2000 : il y avait davantage d'auxiliaires que d'employés fonctionnaires dans l'ancien Service du Tuteur général. Il a fallu en 2004 stabiliser 22 personnes, soit 18 postes, pour retrouver en partie la légalité (les auxiliaires ne peuvent pas être employés pour des postes et tâches fixes).

La politique actuelle du Conseil d'Etat, teintée de réforme et d'austérité (réduction des effectifs...) ne donne pas une bonne image de service public du STA, et la situation empire.

Les raisons d'une crise actuelle:

- Augmentation de la charge de travail : les travailleurs sociaux en charge des pupilles demandent à avoir un quota de dossiers (environ 75). En 4 ans la charge de dossiers a augmenté de 28%, elle se situe à une moyenne de 107 dossiers par travailleur social. La situation est insupportable, les dossiers sont toujours plus complexes et comportent le plus souvent des questions financières épineuses et lourdes. Depuis près de deux ans, le personnel dénonce la situation et aucune solution n'est préconisée par le Département de M. Longchamp ni par la direction du service. La charge de travail des gestionnaires des comptes des pupilles augmente d'autant. La mise en place d'un nouvel outil informatique depuis 18 mois (à adapter complètement) aggrave la situation.
- Personnel insuffisant : le STA fonctionne tant bien que mal depuis des années grâce aux "aides", qui sont des personnes qui effectuent des contre-prestations ou des mesures d'intégration RMCAS. Selon nos chiffres (en absence d'informations précises données par la direction), ce sont près de 19 postes (activités régulières, pérennes) qui sont occupés par ces "aides". Si l'on tient compte de la revendication du personnel d'avoir en-

viron 75 dossiers, il faudrait 13 postes supplémentaires, auxquels s'ajoutent la nécessité de régulariser des contrats d'auxiliaires et de renforcer un minimum quelques services généraux (réception, secrétariat, comptable, juridique), soit environ 8 postes. Le total fait 40 postes. La réponse du Département est que le STA a été relativement épargné par les réductions d'effectifs. Le personnel ne peut évidemment pas se contenter de cette réponse!

- Conditions de travail inacceptables : la réorganisation liée au système informatique est catastrophique et peu maîtrisée. Le personnel est sous pression, reçoit des injonctions incessantes pour modifier l'organisation du travail en fonction de l'outil informatique, obtient des réponses menaçantes à ses questions, se fait harceler en raison de retards multiples, ne peut pas faire reconnaître ses droits à la consultation, l'information. Les efforts consentis ont été importants, et peu propices au dialogue et à la motivation.

- Les prestations sont gravement mises à mal. Le STA, qui s'occupe de personnes en grandes difficultés, de par ses retards notamment de facturation, les frais de rappels sont nombreux et à charge des pupilles, les partenaires et créanciers s'en plaignent, certains services sont coupés (téléphone, menaces de résiliation de bail etc.).
- La délégation ou commission du personnel n'est pas reconnue par sa hiérarchie. Après avoir été reçue par la direction en vue d'engager un dialogue, le département a décidé de ne pas la reconnaître. Dès lors le personnel a désigné une délégation syndicale pour faire respecter ses droits d'être informé et consulté. Diverses actions sont prévues pour dénoncer la situation et demander des moyens supplémentaires. La situation des plus précaires est une fois encore la cible de mesures d'économies du gouvernement.

Françoise Weber

Éducation

CCT AGOER

La convention collective du secteur de l'éducation spécialisée AGOER a finalement été reconduite. Depuis le 1^{er} juillet 2009 tout le personnel de l'AGOER est régi par la nouvelle CCT, valable jusqu'au 31 décembre 2011.

La CCT précédente avait été prolongée durant six mois en vue de trouver un accord pour son renouvellement.

La négociation délicate a été marquée par une forte menace de la part d'une partie des employeurs de quitter l'AGOER en raison d'une soi-disant impossibilité d'appliquer les mécanismes salariaux (grille salariale de l'Etat), de subventions cantonales bloquées. Le personnel s'est mobilisé pour faire connaître les conséquences des subventions bloquées et les risques de ne plus être régi par une CCT. La nouvelle convention confirme l'application des nouvelles grilles salariales à l'Etat. Elle comporte des petites adaptations sollicitées de-

puis des années (prises en compte des années éducatives lors du salaire à l'engagement, augmentation du congé paternité à 10 jours). En revanche la convention est péjorée et insuffisante sur plusieurs points (possibilité de résilier le contrat durant la première année de maladie après les délais de protection, blocage de l'annuité lors de l'engagement). Une annexe concernant les apprentis-e-s a été ajoutée: elle fixe le salaire et la 5e semaine de vacances dès 18 ans, mais demeure trop laconique sur les conditions de travail.

Une formation sur cette CCT est prévue cet automne.

Françoise Weber

Une nouvelle loi pour rien ?

Déposée fin novembre, la remplaçante de la LEMS (Loi sur les EMS) a subi un sévère examen de la Commission des affaires sociales qui planche désormais sur la deuxième version du texte, amendé par le Département de François Longchamp. Si le premier jet nous faisait dire que ce projet de loi allait globalement dans le bon sens même s'il n'allait pas assez loin, la nouvelle mouture de cette LEPA (Loi sur les personnes âgées) nous fait nous demander à quoi elle peut bien servir.

Pour le SIT, la position sur ce dossier a toujours été claire: la prise en charge des personnes âgées dans des institutions médico-sociales relève pleinement du service public et à ce titre devrait être du ressort intégral de l'Etat. C'est ce qui nous a conduit logiquement à défendre, lors de la procédure de préparation de la nouvelle loi, l'instauration d'un EPA (Établissement public autonome), afin de garantir enfin une égalité de traitement aux 4'000 collaborateurs-trices du secteur. Si la loi ne nous donnait pas satisfaction sur ce point précis, elle marquait toutefois, par des mesures de contrôle plus sérieuses, le retour de l'Etat dans ce dossier. Après plusieurs années de désinvestissement progressif, nous ne pouvions que saluer ce revirement.

Nous relevons par contre deux sujets sur lesquels le projet de loi nous posait plus particulièrement problème:

L'initiative EMS

Si le projet de loi reprenait la lettre de l'initiative "pour une meilleure prise en charge de nos aîné-e-s dans les EMS", il n'en reprenait guère l'esprit dans le reste de ses dispositions. Etait en effet supprimée toute réfé-

rence aux besoins en soins qui, jusqu'à 2005, ont et auraient de nouveau dû depuis l'acceptation de l'initiative déterminer le montant des subventions. Il n'y avait pas là la résolution attendue de la contradiction entre les "recherches d'efficience" d'un côté, qui ont induit des baisses conséquentes de ressources pour les EMS et l'amélioration de l'encadrement de l'autre, qui doit conduire à l'attribution de moyens supplémentaires.

La CCT

En supprimant l'obligation pour les EMS d'être membres de la FEGEMS (Fédération genevoise des établissements médico-sociaux), l'Etat ne forçait plus ces institutions à soumettre leur personnel à la CCT qui liait cette fédération patronale aux associations de défense du personnel. En contrepartie, la loi prévoyait la rémunération de ce dernier en conformité avec celui de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux. Si l'inscription au niveau de la loi de cette analogie aux conditions de l'Etat correspondait à une revendication constante des syndicats, on s'inquiétait par contre qu'elle se résume à la seule rémunération. Il nous apparaissait donc que c'é-

tait non seulement la B 5 15 (loi sur l'échelle des traitements de la fonction publique) mais également la B 5 05 (loi générale relative au personnel), expurgée de ses articles par définition inapplicables, qui devaient s'appliquer au personnel des EMS.

Un examen difficile

Il aura fallu près d'une vingtaine de séances à la Commission des affaires sociales et le dépôt d'un projet bis du Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) pour que les députés finissent par entrer en matière sur ce projet de loi. Outre nos observations, nombreux en effet ont été les intervenants à contester tel ou tel article du projet. A tel point que pendant plusieurs mois a plané la menace que celui-là finisse à la poubelle. Le prix à payer par Longchamp pour ne pas essayer pareille déconvenue en période électorale a été de céder du terrain aux partis de l'entente et donc revenir en arrière sur la plupart des éléments qui faisaient la spécificité du projet.

Un résultat décevant

Ainsi en a-t-il été du contrôle des établissements, qui se voyait renforcé et qui a été considérablement relâché dans le projet bis. C'est le cas notamment de la mise en commun des ressources par les EMS, premier petit pas attendu vers un EPA, qui d'obligatoire devient facultative. Quant à nos sujets plus particuliers de préoccupation, ils n'ont pas plus reçu de réponses satisfaisantes. Concernant d'abord l'initiative EMS, aucune modification n'a été apportée de sorte que nos interrogations demeurent entières. Quant à la question de la rémunération et des conditions de travail, plutôt que de renforcer l'analogie avec la fonction publique, le projet de loi bis a opté pour un compromis quelque peu bancal : la rémunération du personnel suivra les mêmes principes que celle de l'Etat, le reste étant renvoyé à une CCT. Si cette réintroduction de la CCT, qui doit encore être confirmée en plénière au vu de la volonté de certains, des libéraux notamment, de déconnecter le secteur des EMS du reste de la santé publique, n'est pas négative en tant que telle, elle soulève la même question que l'ensemble du projet, à savoir celle de l'utilité d'une nouvelle loi qui finalement ne change pas grand-chose.

A l'heure où ce secteur, et en première ligne son personnel, souffre de restrictions budgétaires imposées ces quatre dernières années, on ne peut qu'être déçu d'un projet qui ne répond fondamentalement pas à la question primordiale des effectifs, et partant de la qualité des prestations. Et on ne peut guère compter sur l'initiative du MCC, dont le caractère purement proclamatoire trahit les motivations strictement électorales de ses auteurs, pour remédier à cette déplorable situation.

Julien Dubouchet

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00).
Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Construction - entretien
mardi de 15.00 à 18.30, jeudi de 15.00 à 18.00 et samedi de 9.00 à 11.30 <i>en juillet-août: pas de permanence le samedi</i>
Terre - industrie - transports
mardi de 14.00 à 18.30 ATTENTION: plus de permanence le vendredi
pour sécurité, transports et terre seulement: possibilité de fixer rendez-vous par téléphone
Commerce - alimentation - media
jeudi de 14.00 à 17.00 pour vente seulement: lundi et vendredi de 14.00 à 17.00 (s'annoncer à la réception)
Hôtellerie - restauration - économie domestique - esthétique et coiffure
lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00 <i>en juillet-août: lundi, mercredi et vendredi</i>
Santé - social - secteurs public et subventionné
mardi de 10.30 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00
Caisse chômage
du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30 ATTENTION: la caisse n'est plus ouverte le mercredi
Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)
lundi et jeudi de 14.00 à 17.00 <i>en juillet-août: pas de permanence le jeudi</i>
Services des impôts
Déclarations ICC et IFD - pour Suisses et permis C: sur rendez-vous en téléphonant au 022 818 03 20 (attention: ne pas téléphoner au numéro général du SIT). Impôts à la source - permis B, frontaliers et autres: permanence lundi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page: Lara Catalati, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

Collaborateurs-trices réguliers: Martine Bagnoud, Valérie Baileys-Bourmédienne Berninlioud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Giangiorgio Gargantini, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidente du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tamari, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Parait 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.
Le journal du syndicat n'est pas à faire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'actualité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétaire prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

Caisse chômage

ATTENTION

Heures d'ouverture de la caisse
La caisse chômage du SIT n'est plus ouverte le mercredi.
Les horaires d'ouverture sont donc:
lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30

Paiement d'indemnités: rappel

Nous vous rappelons que les paiements des indemnités de chômage ne peuvent en aucun cas partir de la caisse avant le 25 du mois. Il est donc inutile de téléphoner ou de passer avant cette date pour ce qui concerne les paiements.

Semaine d'action

Dans la semaine qui précède la manifestation syndicale nationale, les syndicats genevois, la CGAS, dont le SIT, organisent des actions de mobilisation sur les lieux de travail: soupe de crise, assemblées syndicales et du personnel, pauses prolongées, actions de dénonciation des effets de la crise, nous nous mobilisons pour défendre les emplois, les salaires, les rentes, les assurances et les droits syndicaux menacés par "leur" crise.

Lundi 14 septembre

12 h 00 **HUG, site de Bellerive (Cesco)**, véranda, Assemblée du personnel "Défendons les prestations de santé et les effectifs: non aux cadeaux fiscaux aux plus riches. Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT et SSP

Mardi 15 septembre

12 h 00 **HUG, site des Trois-Chênes (Gériatrie)**, salle de cours, personnel "Défendons les prestations de santé et les effectifs: non aux cadeaux fiscaux aux plus riches. Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT et SSP

12 h 30 **SPMI-Service de protection des mineurs et STA-Service du tuteur adultes**, Assemblée du personnel, "Pour des prestations correctes, demandons des augmentations des effectifs", au SIT, organisation SIT et SSP

14 h 00 **FSASD-Fondation des services d'aide et de soins à domicile**, à l'UOG - assemblée du personnel, "Non aux baisses d'impôts qui réduisent les prestations et les postes de travail, Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT

18 h 00 **CGAS, rendez-vous à la CGAS, 6, Terreaux-du-Temple pour nous déplacer pour une action surprise en un lieu qui sera annoncé sur place "Emplois, salaires, horaires, droits syndicaux: défendons les CCT!"**. A Genève comme ailleurs, les patrons remettent en question les CCT pour les renvoyer à la baisse, voire les dénoncent. Une bonne CCT est pourtant la base de conditions de travail collectives correctes. Défendons les CCT, défendons nos droits!

20 h 00 **EMS**, Assemblée du personnel, 20h, au SIT "Non aux baisses d'impôts qui réduisent les prestations aux personnes âgées et les postes de travail. Pour la défense de la CCT EMS"

Mercredi 16 septembre

12 h 15 **HUG, site Hôpital Cantonal**, auditoire Jenny, Assemblée du personnel "Défendons les prestations de santé et les effectifs: non aux cadeaux fiscaux aux plus riches. Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT et SSP

16 h 00 **HUG, site de Belle-Idée (psychiatrie)**, salle Ajuriaguerra, personnel "Défendons les prestations de santé et les effectifs: non aux cadeaux fiscaux aux plus riches. Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT et SSP

18 h 00 **Unia**, Secteur artisanat, assemblée de mobilisation "Pas question de continuer à payer leur crise, tous à Berne le 19 septembre", organisation Unia

17 h 30 **EPI**, Etablissements pour l'intégration des personnes handicapées, Assemblée du personnel "Défendre les prestations aux personnes handicapées, défendre les postes de travail. Non aux cadeaux fiscaux aux plus riches", au SSP, organisation SIT et SSP

Jeudi 17 septembre

12 h 00 **Bâtiment, pause prolongée intersyndicale, sur un gros chantier du centre ville, "Le secteur de la construction se porte bien, les chantiers tournent à fond, l'industrie du bâtiment bénéficie aussi des plans publics d'investissement. Et les salariés ? Les travailleurs genevois de la construction revendiquent une augmentation salariale mensuelle de 120 francs pour 2010". Organisation : SIT, Syna et Unia**

12 h 00 **TSR, télévision suisse romande**, parvis quai Ernest Ansermet "Soupe de crise: le SSM sert la soupe, mais il n'y a pas de pain", Mobilisation toutes et tous à Berne le samedi 19 septembre, organisation: SSM

16 h 00 **HUG, site de Loëx**, Cabane du personnel, personnel "Défendons les prestations de santé et les effectifs: non aux cadeaux fiscaux aux plus riches. Défendons nos retraites et les services publics", organisation SIT et SSP

18 h 00 **Unia**, Assemblée de mobilisation du personnel de l'horlogerie "Chômage partiel, licenciements: pour défendre l'emploi et les salaires, toutes et tous à Berne", organisation Unia

Vendredi 18 septembre

11 h 00 **SIT**, action, "Droit des faillites et droits des sociétés: de plus en plus de faillites à Genève, et les salariés ne sont pas protégés! Il faut changer la loi", organisation SIT

Du lundi 14 au vendredi 18 septembre:

- tractages dans divers lieux de l'OCE afin d'informer et mobiliser les personnes au chômage, organisation CGAS
- tractages dans divers services publics (écoles, administration cantonale, secteur subventionné) pour informer et mobiliser les salariés de ces secteurs, organisation Cartel intersyndical de la fonction publique
- tractages dans quelques quartiers de la Ville, pour informer plus largement la population, organisation Collectif genevois anti-crise



Suite de la page 1

Dans le même temps et face à la même crise, quand il s'agit de sauver des emplois, garantir la protection sociale de la population (AVS, AI, LPP), assurer les prestations indispensables en cas de chômage, préserver un revenu décent pour chacun-e, offrir des services publics à la hauteur de la situation, éviter l'affaiblissement ou le contournement des droits des salarié-e-s, comme par hasard, il n'y plus d'argent, plus de moyens, plus de négociations, plus d'engagement politique, plus d'initiative.

Sauver, protéger et aider ceux qui ont produit la crise et laisser à eux-mêmes ceux qui en sont victimes est tout simplement inacceptable.

Dénoncer ne suffit pas

Que faire face à cette injustice sociale criante ? Bien sûr, il faut la dénoncer et mettre en évidence le "défaut de fabrication" du système capitaliste qui a pour moteur la production et l'utilisation des inégalités, la loi du plus fort camouflée en "liberté du marché", l'accaparement par quelques uns des richesses produites par tous.

Mais dénoncer ne suffit pas. Pour les travailleurs-euses, cela reste du discours et ne leur fournit ni solutions ni perspective pour faire face à leurs situation bien concrètes : selon les cas, licenciement, précarisation de l'emploi, baisse de revenu, dégradation des conditions de travail, exclusion.

La crédibilité de la réponse syndicale à la crise dépend donc de sa capacité à organiser des actions permettant de résister réellement aux conséquences de la crise et à prendre des initiatives qui fassent avancer des propositions plus générales pour changer le système en profondeur. Et dans sa capacité à obtenir des résultats.

La peur mauvaise conseillère

Si les syndicats ont une responsabilité dans ce mouve-

ment anti-crise, les salarié-e-s aussi. Pour beaucoup, en effet, la tentation est forte de faire le dos rond en attendant que la crise passe ou qu'elle ne tombe pas sur soi, en misant sur des solutions individuelles. Par peur aussi, bien compréhensible, de perdre son emploi. Par résignation ou fatalisme.

Même s'il peut sembler naturel, ce réflexe de "protection individuelle" n'est pas le bon. Il ne protège de rien : les "bons éléments" se retrouvent aussi au chômage, l'individualisme favorise la mise en concurrence de tous contre tous, diviser pour régner est une vieille stratégie patronale. Plus grave, le "chacun pour soi" ne permet pas de préparer l'avenir. Si personne ne bouge, une fois la crise passée, le système qui l'a produite repartira de plus belle : faute de résistance collective, la précarité et la flexibilité ne seront plus une exception mais deviendront la règle, le droit du travail s'éffritera encore plus, le fossé des inégalités s'approfondira.

Agir ensemble à tous les niveaux

Entre les discours de dénonciation et le repli individualiste, reste la voie de l'action collective, la seule garante de résultats aujourd'hui et porteur d'espoir pour demain. C'est ensemble qu'il faut bouger sur les deux fronts, celui de la résistance et celui de la proposition. Cela concerne tout le monde et c'est possible parce qu'il y a à faire à tous les niveaux et que chacun-e peut y trouver des raisons et des moyens d'agir : sur son lieu de travail, dans son secteur professionnel, au plan cantonal comme au plan fédéral, dans le domaine du droit et des lois comme dans celui des conventions collectives de travail (CCT) et des services publics. De cas en cas, il s'agira pour les syndicats de proposer la manière la plus efficace d'agir, voire d'en imaginer de nouvelles, en phase avec les manières de militer et de communiquer d'aujourd'hui.



Pour faire face à la crise, il faut à la fois résister aux dégâts qu'elle cause et changer les choses en profondeur pour en sortir durablement. Cela ne se fera que si le mouvement syndical est capable de construire un rapport de force suffisant et une unité d'action bien visible.

C'est pourquoi le SIT vous invite toutes et tous à participer

- à une semaine d'action à Genève (14-18 septembre)
- et à la manifestation nationale à Berne (19 septembre)

pour dire:

NON

- à la précarité et à la flexibilité généralisées de l'emploi
- à la sous-enchère salariale
- à la baisse des rentes AVS, AI et LPP
- au projet de révision de la loi fédérale sur le chômage
- aux cadeaux fiscaux aux plus aisés qui se traduiront par des baisses de prestations
- à la mise en concurrence et aux discriminations entre salarié-e-s

OUI

- à une véritable protection contre les licenciements (à commencer par celle des délégués syndicaux)
- à un renforcement des droits collectifs (généralisation et extension des CCT)
- à une garantie de revenus pour toutes et tous (salaire minimum garanti, indexation obligatoire des salaires et des rentes, compensation de la hausse des primes d'assurance-maladie, etc.)
- à une protection sociale efficace contre la crise (à commencer par les prestations de l'assurance chômage)
- à un service public garantissant à tous et toutes un accès égal à des prestations suffisantes (éducation, santé, social)
- à une sécurisation des parcours professionnels par un droit à la formation de base et continue